



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático
en la gestión del Gobierno Regional La Libertad- 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Desiderio Antonio Rojas Jara (ORCID: 0000-0001-7472-6152)

ASESOR:

Mg. Henry Villacorta Valencia (ORCID: 0000-0003-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, ejemplo de lucha constante, motor del trajinar de mi vida y con su sola existencia me motiva a ser mejor.

A mi esposa y a mi hijo por ser mis soportes en los momentos difíciles y compañía motivadora para alcanzar lo propuesto.

A mis hermanas por el respaldo que me brindan en todo instante.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso:

Gracias por mi existencia, por guiar mis acciones,
brindarme tu sabiduría para alcanzar mis objetivos.

A mi asesor Mg. Henry Villacorta Valencia
por su tiempo dedicado al desarrollo y revisión
del trabajo.

El Autor

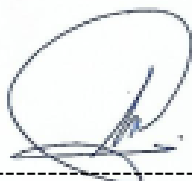
Declaratoria de autenticidad

Yo, DESIDERIO ANTONIO ROJAS JARA, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N°18888618 declaro que el trabajo académico titulado: **“Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019”** presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 12 de enero del 2020.



Desiderio Antonio Rojas Jara
DNI: 18888618

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

1	Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza.....	35
2	Distribución de frecuencia del nivel del factor no meritocrático.....	36
3	Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza y el factor no meritocrático.....	37
4	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables de designación de los empleados de confianza y el factor no meritocrático.....	38
5	Correlación r de Pearson entre la variable designación de trabajadores de confianza y las dimensiones de la variable factor no meritocrático.....	39
6	Correlación r de Pearson entre la variable factores no meritocráticos y las dimensiones de la variable designación de los trabajadores de confianza	40
7	Regresión lineal entre las variables designación de los trabajadores de confianza y el factor no meritocrático.....	44

Índice de figuras

1	Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza.....	35
2	Distribución de frecuencia del nivel del factor no meritocrático.....	36
3	Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza y el factor no meritocrático.....	37

Resumen

El trabajo de investigación tiene como finalidad conocer la influencia de la designación de los empleados de confianza en el factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019”, en las diversas gerencias del pliego presupuesta referido. Esta investigación cualitativa con diseño correlacional causa tuvo una población conformada por 12 servidores civiles nombrados que laboran en la diversas gerencias a través de un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada fue la Encuesta utilizando para ello un instrumento especificado a través de un cuestionario de 24 preguntas, teniendo en cuenta las dimensiones aplicadas a través de la Escala de Likert con una prueba de confiabilidad interna a través del Alfa de Cronbach con la utilización de la varianza de ítems y la aplicación del sistema SPSS y una validación de su contenido por medio del juicio de cinco expertos. Los resultados fueron representados en tablas usando el programa Excel para realizar el procesamiento de la información. Dentro los resultados descriptivos encontramos que la variable designación de los empleados de confianza presenta un nivel medio con un 75% y la variable factor no meritocrático presenta un nivel medio con un 92%. Como resultado de correlación encontramos que existe correlación positiva entre designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos con un coeficiente de correlación de 0.684 lo cual indica que a mayor valor presenta la designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en factores no meritocráticos dicha correlación es significativa con p valor igual a 0.014. Asimismo concluimos que según la bondad de ajuste, el coeficiente de correlación múltiple R^2 señala que la designación de empleados de confianza influye significativamente en un 46.8% en los factores no meritocráticos.

Palabras Clave: Designación, empleados, confianza, meritocracia, gestión

Abstract

The purpose of the research work is to know the influence of the appointment of trusted employees on the non-meritocratic factor in the management of the Regional Government La Libertad-2019”, in the various managements of the referred budget sheet. This qualitative research with cause correlational design had a population made up of 12 appointed civil servants who work in the various managements through a type of non-probability sampling for convenience. The technique used was the Survey using an instrument specified through a questionnaire of 24 questions, taking into account the dimensions applied through the Likert Scale with an internal reliability test through Cronbach's Alpha with the use of the variance of items and the application of the SPSS system and a validation of its content through the judgment of five experts. The results were represented in tables using the Excel program to process the information. Within the descriptive results, we find that the variable designation of trusted employees presents a medium level with 75% and the non-meritocratic factor variable presents a medium level with 92%. As a result of correlation, we find that there is a positive correlation between designation of trusted employees and non-meritocratic factors with a correlation coefficient of 0.684, which indicates that the higher the value of the designation of trusted employees, the higher the value obtained in non-meritocratic factors. This correlation is significant with a p value equal to 0.014 We also conclude that according to the goodness of fit, the multiple correlation coefficient R² indicates that the designation of trusted employees significantly influences the non-meritocratic factors by 46.8%.

Keywords: Designation, employees, trust, meritocracy, management

I. INTRODUCCIÓN

Tenemos conocimiento que en los tres niveles de Gobierno: Nacional, Regional y Local, existe carencia de técnicos de confianza de carácter público por la cual no se pueda garantizar la ejecución de servicios públicos de calidad, teniendo en cuenta básicamente que no reúnen el perfil profesional es decir los factores meritocráticos que requieren los cargos estructurados en la diversas instituciones públicas.

Tenemos conocimiento que en los tres niveles de Gobierno: Nacional, Regional y Local, existe carencia de técnicos de confianza de carácter público por la cual no se pueda garantizar la ejecución de servicios públicos de calidad, teniendo en cuenta básicamente que no reúnen el perfil profesional es decir los factores meritocráticos que requieren los cargos estructurados en la diversas instituciones públicas.

En relación a ello haciendo un análisis de la realidad problemática integrado por el conjunto de problemas, del presente estudio, se traduce en evaluar las circunstancias factores o acciones no meritocráticos en la designación de los empleados de confianza en la entidad: Gobierno Regional de La Libertad, resultando el problema central, que al no existir un permanente desarrollo del fortalecimiento de capacidades tanto blandas y duras del talento humano, así como realizar una inadecuada designación, sin el cumplimiento de los requisitos técnicos, conlleva a tener empleados de confianza incompetentes, trayendo como consecuencia una baja productividad laboral, existiendo deficiencias en el cumplimiento de la misión, la planeación estratégica u organizativa, la ejecución presupuestaria destinada a la inversión pública, resultando drásticamente débil, convirtiéndose en una paradoja que mientras la disponibilidad presupuestal es alta, la ejecución promedio concretamente de ella no llega al 40% componente estratégico de toda gestión, siendo muy importante realizar este estudio con el objetivo de conocer los factores no meritocráticos en la elección de estos servidores que se ha realizado en este pliego presupuestal en la temporalidad descrita; asimismo, conocer el comportamiento de estos servidores en relación a los resultados delineados por cada Gerencia o Sub Gerencia de esta institución, respondiendo a los criterios de calidad y sobre todo a la cobertura de brechas.

En los últimos años, el Perú ha tenido un ritmo de crecimiento en un promedio del 4% anual; no obstante, aún existen dificultades para que este crecimiento sea sostenible a largo plazo, y tenga mayor impacto en el desarrollo socio económico y bienestar de la

población, siendo muy importante que la Gestión Pública tenga que ser eficaz y eficiente para proveer de mejores bienes y servicios al ciudadano, así como la cobertura de brechas sociales, requiriendo para ello contar con personas con capacidades, competencias, actitudes capaces de gerenciar el sector público.

Para ello se requiere que las autoridades designadas lleguen al poder con una visión de Estado con algo más que permanecer unos años en este que quieran realmente hacer algo por las poblaciones y que además se rodeen de un equipo valioso. En el país las diversas normatividad que conducen a la significancia conceptual de la Gestión Pública, mayormente está referida a diversos conceptos referente a lo que es un servidor público hoy servidor civil conceptualizadas como las personas que de acuerdo a su involucramiento y desempeño realizan eficiente y eficazmente las actividades y acciones que de acuerdo a su misión cada entidad pública debe ejecutar, por tanto se puede visualizar que todos los integrantes de la Entidad no poseen los mismos niveles, responsabilidad funcional que conlleve al desarrollo de la gestión .

En relación a ello todos los servidores que laboran en las diversas Entidades del Estado de cualquier nivel cumplen una determinada actividad pública realizada en términos, condiciones que autoriza la responsabilidad pública en cumplimiento de la ejecución presupuestaria existente, de política y políticas públicas basados en las brechas de necesidades, tomando en cuenta que la normatividad exige, seleccionar tan solo un 5 % en la designación de empleados de confianza con los requisitos necesarios así como el nombramiento de nuevos servidores civiles tan solo en los sectores de salud y educación traducido a su ingreso ordinario a la Administración Pública, no obstante ello la manera irregular se hace a través del clientelaje político, por tanto las acciones de designación de empleados de confianza se realizan mayormente contraviniendo las normas actuales impuestas por la Ley Servir y la ética pública, para evitar ello se debe aplicar el adecuado y legítimo ingreso a la Administración Pública debiendo ser ejecutada por medio de concursos públicos de méritos, con la máxima transparencia por las cuales obtienen los beneficios laborales, de acuerdo a ley en controversia a los realizados a través de la designación de empleados de confianza, no meritocráticos.

Normativamente, el acceso para ser designado en un cargo público como empleado de confianza (Decreto Legislativo N° 276), así como en algunas normas de carácter específico, los Gobierno Regionales en la función de pliego presupuestal tienen autonomía administrativa, para tal designación avalados por la Ley Orgánica de

Gobierno Regionales y la Constitución Política del Perú que regulan el ejercicio de potestades de los titulares de estos pliegos como funcionarios habilitados para aprobar tales actos en sus respectivas entidades.

En este estudio no se abordará el tema de los funcionarios públicos elegidos por voto, ni los de nombramiento y cambio regulados, se limitará a indicar las características de la designación de los empleados de confianza teniendo en cuenta los factores no meritocraticos que se priorizan para tal acción administrativa de parte de la autoridad regional.

Haciendo una descripción más detallada referente al marco legal general aplicable a la designación de los empleados públicos de confianza, está conformado básicamente por: la Constitución Política del Perú.

Asimismo, estas designaciones deberán adecuarse estructuralmente al requerimiento del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), que reemplaza al Cuadro Analítico de Puestos (CAP), que indica el número de cargos clasificados como de “confianza”, en este sentido, el Clasificador de Cargos deberá indicar los requisitos mínimos de formación profesional y de experiencia laboral para acceder a cualquier cargo de confianza especificado.

Por tal motivo a todos los titulares del gobierno, en este caso del nivel Regional, la ley les otorga la facultad u competencia para designar a los empleados de confianza, en cumplimiento estricto de los diversos requisitos contemplado en sus documentos de gestión, tienen esta facultad para designar en proporción al número que acredite el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) no requiriendo para ello de concurso público, sino el cumplimiento de experiencia y requisitos técnicos para desempeñar un cargo público. Para ello el titular de la Entidad deberá efectuar una evaluación tanto personal como profesional del candidato, pues del resultado en la selección de estas personas tendrá sus efectos en las acciones de la gestión pública por la alta responsabilidad que asume el titular de la Entidad al no haber concurso, dicha actividad previa se convierte en la etapa en la cual se evalúe selectivamente el perfil profesional, de los futuros servidores, asimismo se verificará la inexistencia de conflicto de intereses, causal de impedimento para tener el derecho de ser designado.

A fin de evitar el incumplimiento normativo, es prudente la inclusión de los órganos fiscalizadores como la Oficina de Control Interno, Asesoría Jurídica, Recursos Humanos, Procuraduría con el fin de evaluar si se está cumpliendo con las diversa

normativas Públicas en referencia a las necesidades, y en cumplimiento de los documentos de gestión El motivo de que sea cargo de confianza y no se realice mediante un concurso público, no implica que la designación sea al azar y sin tener control administrativo y meritocrático, sino por el contrario, que esta sea fortalecida por un control previo al destacar cualquier incompatibilidad ya sea de preferencia, inclusive de nepotismo, clientelaje político, ética, procesos judiciales en marcha o suspensión de parte de la Contraloría General de la República; ello por el bienestar, desarrollo honesto y transparente, eficiente y eficaz de la acción pública.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que una de las características de la designación, en cargos de confianza es temporal, teniendo una fecha de designación pero no de duración, por lo que no significa ninguna estabilidad laboral o carrera pública para el empleado designado.

Por consiguiente, el empleado de confianza asume los deberes y derechos que establece el régimen del sector público. Por tanto, los empleados de confianza pueden ser removidos directamente por parte del titular de la entidad, dicho cambio no requiere de alguna explicación o motivación. La regla general menciona que la designación de empleados de confianza, ocurrida la aceptación de renuncia o remoción, éste ya no pertenece a la Administración Pública, salvo que fuera un servidor de carrera, en cuyo caso se reserva la plaza, retornando a su cargo.

Finalmente, en lo descrito anteriormente, las Entidades Públicas deben designar empleados de confianza con la mayor rigurosidad técnica, a fin de contar, con un capital humano, considerado el mejor activo de toda institución no bastando el talento técnico, se requiere también de capacidad de gestión e involucramiento en el servicio. Es por ello que es necesario para la efectividad en la gestión pública la designación del empleado de confianza debe ser por la vía adecuada para que demuestre la mayor probidad, capacidad, experiencia y sobre todo la expresión de valores así evitar los diversos actos de corrupción que se presentan actualmente en la Entidades Públicas a todo nivel.

En lo referente a los antecedentes o trabajos previos de esta investigación, se describe en los tres niveles:

A nivel nacional, se tiene los vestigios normativos en la Constitución de 1993 que reconoce la diferencia entre funcionarios y trabajadores públicos, estableciendo

estableciéndose la jerarquía en el servicio público, comenzando por el Presidente del país.

Asimismo, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Gobernadores de las regiones tienen la atribución para designar a los funcionarios de confianza.

El régimen para los funcionarios de confianza designados en el Estado está formado por dos dispositivos legales, así como también la Ley Marco del Empleo Público. Asimismo, la nueva gestión del recurso humano, es una tendencia impulsada por la reforma del Estado.

Estos antecedentes, explican los factores o causas en la designación de los empleados de confianza utilizando los requisitos no meritocráticos, dejando de lado los meritocráticos con entidades públicas que se administran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, convirtiéndose la designación de empleados de confianza en un enfoque no meritocrático en una élite privilegiada, incompetente e ineficiente que influye negativamente en el clima y productividad laboral de una institución prioritariamente en la gestión pública,.

A nivel local, se puede afirmar como antecedente, que en esta Entidad Regional, existe una débil integración y efectividad entre las diversas fases de la gestión productiva de recursos humanos además de las limitadas funciones laborales que muchas veces son realizadas por personal de confianza con escasa experiencia técnica es por ello que la designación de empleados de confianza como componente de la gestión del capital humano tiene su base en una inadecuada y compleja estructura de relaciones laborales y formales y pese a ello presentan una serie de inconvenientes que a continuación se especifican:

- Desequilibrios de las actividades laborales.
- Designación de personal sin el perfil técnico.
- Bajas e inapropiadas remuneraciones.
- Limitado trabajo en equipo.
- Débil identificación institucional.
- Limitada fortalecimiento de capacidades.
- Desmotivación.
- Limitada gestión descentralizada.
- Inapropiado clima laboral.

Asimismo, existen como antecedentes indicadores utilizados para analizar los factores de la no meritocracia pública en la designación de empleados de confianza en la gestión de recursos humanos, en referencia fundamental al desarrollo del servicio al público que ofrece esta Entidad.

En función a ello, tenemos los indicadores para analizar la no meritocracia no tomados en cuenta tales como:

- Nivel de planeamiento de recursos humanos.
- Análisis y diseños de puestos.
- Capacitaciones técnicas diversas.
- Grado de especialización.
- Cantidad de personal que labora.

En el escenario a las diversas teorías relacionadas al tema, describiendo la designación de empleados de confianza, tomando en cuenta su contextualización, podemos argumentar que esta investigación se desarrolla por reflexión crítica en la designación de empleados de confianza que no cumplen con los factores meritocráticos en el Gobierno Regional de La Libertad.

En referencia a las teorías que cimientan este estudio, se analizan las variables independiente (designación de empleados de confianza) expresándolo como la decisión de la autoridad competente para otorgar un cargo de confianza a un servidor civil o persona independiente que cumple ciertos requisitos para ejecutar una actividad pública en una Entidad Regional

Por tanto, para que la designación de empleado de confianza en el nuevo escenario en que se aplique la meritocracia pública, la experiencia sugiere, evaluaciones periódicas de los empleados que desarrollan función pública además los concursos de ingreso y ascenso, los lleven a cabo instituciones especializadas, independientes y reconocidas en el mercado.

La formación del capital humano se desarrolla bajo el supuesto en el que produce siempre un impacto positivo en la productividad de los recursos humanos, en comparación al recurso humano no meritocrático teniendo en cuenta la calidad del servicio público que se debe brindar.

Es importante hacer un enfoque de la designación de empleados de confianza dentro un enfoque meritocrático frente a un no meritocrático, traducido en dos formas posibles de formación, la general adquirida en el sistema educativo formativo y la

formación adquirida en el seno de toda institución pública, la cual permite desarrollar al servidor su productividad laboral. En relación a la variable dependiente podemos sostener teóricamente:

Becker (2009), la categoriza y define en formación meritocrática como aquella que puede incrementar la productividad futura de los trabajadores en la misma proporción tanto en la institución que la suministra, como en otras en las que esporádicamente pudieran estar trabajando.

Por el contrario, la formación específica es aquella que incrementa la productividad futura de los trabajadores solo en la empresa que la suministra, siendo en consecuencia una formación no transferible.

En este contexto, se puede expresar que la rentabilidad en capital humano en toda institución es sustancialmente mayor que las inversiones en capital físico, Alfaro (2009), menciona que es necesario una relativización de la gestión de recursos humanos, por tanto que los administrados puedan interactuar para alcanzar una gestión integrada, a fin de alcanzar un manejo eficiente en las instituciones, que necesita que los funcionarios encargados de la gestión pública conozcan la manera cómo administrar, gerenciar y que tengan experiencia y estén mejor capacitados para desarrollar las diversas acciones publicas

Hay que especificar que la dinámica de la gestión pública actual se caracteriza por los altos niveles de competitividad, complejidad y efectividad de la gestión pública requiriéndose una capacidad de gestión eficiente contando para ello con buenos gerentes y no todos pueden serlo por tanto el nuevo escenario, necesitan nuevas formas de gestión general y de recursos humanos, en particular.

Becker y Gerhart, (1999) sostienen que generar métodos para incentivar a los empleados de una institución, a trabajar eficientemente, con flexibilidad y velocidad, constituye un desafío al que enfrentan las organizaciones, al cual deberán otorgarle un valor agregado a las actividades realizadas por la institución.

Pfeffer, (1994, 1998) argumenta que la Dirección de Recursos Humanos tiene asignada la función para gestionar los recursos humanos aplicando los aspectos más meritocráticos en la selección de personal, haciéndolo de manera estratégica, integrando los mismos con los objetivos de la organización a largo plazo y las variables relevantes del entorno.

Por lo tanto, es ahora el factor meritocrático el que asume un rol muy importante en el recurso humano, lo que es considerado en un aspecto crucial en el proceso de la dirección estratégica de una organización

Shuler y Jackson, (1987-1995) Youndt – (1996); Huselid, Jackson y Shuler,(1997) sostienen que el concepto de Dirección de Recursos Humanos, ha suscitado la atención de los investigadores en los últimos años, mientras que parte de las investigaciones se han centrado en su uso y fundamento teóricos de gestión de los gerentes de la instituciones u organizaciones

Guest:(1987,1997); Beardwelly Holden, (2001); Armstrong: (2002), estos estudios han sido encaminados a su aplicación, analizando su repercusión en los resultados de la institución

Martell y Carroll (1995); McDuffie (1995); Youndt, (1996); Wright,McCormick, Sherman y McMahan) hacen un estudio para garantizar la supervivencia de las organizaciones en entorno turbulentos

La gestión pública demanda la designación de empleados de confianza con nuevas formas de dirigir de manera efectiva una organización, que operan en un entorno caracterizado por su dinamicidad y complejidad. Esta demanda es reconocida por el sistema universitario peruano, creándose la denominada política de la empresa, como asignatura importante es por ello que la Dirección Estratégica debe ser regentada por un profesional meritocrático, a fin de que esta área se institucionalice en términos académicos pudiéndose definir a esta como el proceso que consiste en la formulación e implementación de estrategias empresariales para alcanzar las metas fijadas por la organización (Navas y Guerras, 2000-2004).

Sastre y Aguilar (2003) analizan la Dirección de Recursos Humanos, con una finalidad meritocrática, partiendo del reconocimiento de que la ventaja competitiva de una organización tiene su principio en la mejor utilización posible de sus recursos, que deben ser utilizados de tal forma que agreguen valor.

En el análisis de la realidad problemática, podemos formular el siguiente problema:
¿Cómo influye la designación de los empleados de confianza en el factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019?

A ello podemos especificar los siguientes problemas específicos en relación a las dimensiones de la variable independiente: Designación de Empleados de Confianza), y dependiente (Factor no meritocrático):

PE1: ¿Cómo influye la designación de los empleados de confianza, en la dimensión incredulidad técnica como factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019?, PE2: ¿Cómo influye la designación de los empleados de confianza en la dimensión falta de autoridad como factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019?, PE3: ¿Cómo influye la designación de los empleados de confianza en la , dimensión antiética en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019?

En lo referente a la justificación del estudio, podemos sostener que esta investigación tiene una justificación traducida en conocer los factores no meritocráticos en la designación de los funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de La Libertad, es decir, conocer apropiadamente como es su desempeño en la desarrollo de la diversas dimensiones de la variables respectivas y la forma como han sido designados, determinar los efectos de estas designaciones realizadas sin contar con el perfil técnico requerido, lo cual traería como consecuencia, la ejecución de una gestión ineficiente, así como, no respeto a la normatividad. Por tanto, conociendo los factores no meritocráticos de los empleados de confianza designados, con el presente estudio se pretende conocer y corregir estas deficiencias, contribuyendo a mejorar la gestión en el Gobierno Regional de La Libertad, teniendo en cuenta, que en los tiempos actuales, existe una problemática de gestión institucional, que ha impulsado a los diversos servidores públicos a exigir sus derechos, a través de sus propios medios, debido a que ciertos funcionarios, pasan por alto muchos aspectos, es por ello que al designarlos, sin contar con los requisitos técnicos para desempeñar el cargo, no motiva el cambio de mentalidad y de estrategia institucional, teniendo en cuenta que el recurso humano, es el factor fundamental de toda organización pública y merece reconocimiento e incentivos que lo motivan a continuar trabajando, poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma.

De acuerdo al contexto del desarrollo de esta de esta investigación, se intentará evidenciar que para acceder a un cargo que desarrollara un empleado de confianza se, deberán acreditar estudios superiores, experiencia y capacitación. Además se deberían acreditar el cumplimiento de los requisitos prioritarios tales como:

Estudios superiores: que Comprende el conjunto de diversos títulos referidas pre y post grados relacionados a los conocimientos técnicos adquiridos para el desempeño

de algún cargo público de nivel universitario preferentemente realizados en el país o extranjero.

Experiencia: referido al cúmulo de conocimientos así como habilidades adquiridos mediante el ejercicio de la profesión.

Capacitación: Relacionado al fortalecimiento de capacidades y técnicas obtenidos en forma complementaria mediante la información, actualización y perfeccionamiento.

Asimismo se precisa otros requisitos, como la ética, negatividad de procesos judiciales, actitud entre otros.

La unidad de análisis para nuestro estudio, corresponde al área de recursos humanos, en este caso a los funcionarios de confianza, como factor no meritocrático que son designados en el Gobierno Regional de La Libertad, es decir, está integrado por todos los Gerentes y Sub Gerentes de las diversas Gerencias Regionales que realizan una función pública.

En lo relacionado a la Hipótesis H(i), podemos describir lo siguiente hipótesis de investigación:

La designación de los empleados de confianza influye significativamente en el factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019.

A ello podemos especificar los siguientes problemas específicos en relación a las dimensiones de la variable independiente: Designación de Empleados de Confianza y dependiente Factor no meritocrático: PE1: La designación de los empleados de confianza influye significativamente en la dimensión incredulidad técnica como factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019. PE2: La designación de los empleados de confianza influye en la dimensión falta de autoridad como factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019. PE3: La designación de los empleados de confianza influye significativamente en la dimensión antiética en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019.

En lo referente a la descripción de los objetivos tenemos como objetivo general: Determinar la influencia de la designación de empleados de confianza en el factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019. A ello, adicionamos los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia en la designación de empleados de confianza en la dimensión incredulidad técnica; OE2: Determinar la influencia de la designación de empleados de confianza en la dimensión falta de autoridad como factor no meritocrático; OE3: Determinar la influencia de la

designación de empleados de confianza en la dimensión antiética como factor no meritocrático.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

a. Según su finalidad:

Es aplicada porque utiliza el conocimiento en la práctica.

b. Según su alcance temporal:

Es transversal, porque se indagará sobre hechos o fenómenos en un determinado momento corto de tiempo: 1 año

c. Según su profundidad:

Es descriptiva, porque describe ciertos rasgos de la realidad, así como las características del hecho.

Correlacional, porque pretende evaluar lo contradictorio que es tomar los factores no meritocráticos para la designación de empleados de confianza es decir la articulación que tienen

Explicativa, Responde a las causas y efectos de los factores no meritocráticos al designar empleado de confianza.

d. Según el carácter de medida:

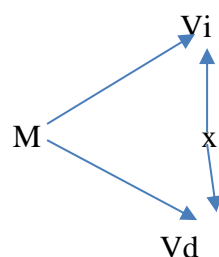
Es predominantemente cuantitativa.

2.1.1 Diseño de Investigación

No Experimental porque en ella se observan los fenómenos que ocurren en la realidad, sin manipular variables, para después analizarlos (Stake R-2012).

De corte transeccional porque los datos se recogen en un solo corte en el tiempo

Corresponde a una investigación explicativa



Dónde:

M = Muestra

Vi= Designación de empleados de confianza

x = observación

Vd=Factor meritocrático

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Designación de Empleados de Confianza	Es aquella, que es designado por el Gerente o Ejecutivo en base a su confianza para realizar acciones que disponga el ejecutivo, basado en la capacidad profesional y técnica. (Baca Corzo Gustavo: “Tratado del Derecho Administrativo”- Lima-2009-1.p.399)	Es el nivel de medición global de la variable Designación de Empleados de Confianza y de cada una de sus dimensiones: Incredulidad técnica, Falta de autoridad y Antiética. La muestra participante es de 27 personas (gerentes y subgerentes) con un cuestionario de 12 ítems.	Incredulidad técnica Falta de autoridad Antiética	Bajo nivel de creencia Bajo nivel acciones responsables Bajo nivel de valores	Ordinal
Factor no Meritocrático	Es el no mérito que tiene una persona, y que inflen en términos de competencias probadas y de capacidad. (Michael Young-2005)	Es el nivel de medición global de la variable Factor no Meritocrático y de cada una de sus dimensiones: Factor no Meritocrático. La muestra participante es de 27 personas (gerentes y subgerentes) con un cuestionario de 12 ítems.	Carencia de Habilidades blandas Limitada Actitud Limitada Capacidad y experiencia	Nivel de desconocimiento Falta de involucramiento Nivel de ineffectividad	Ordinal

2.3 Población, muestra y muestro

2.3.1 Población

Formada por 12 servidores civiles nombrados que laboran como Gerentes y Subgerentes Regionales del Gobierno Regional La Libertad.

2.3.2 Muestra

La presente investigación se efectúa en base a la muestra seleccionada por conveniencia, en número de 12 servidores nombrados que laboran como Gerentes y Subgerentes Regionales del Gobierno Regional La Libertad.

2.3.3 Muestreo

No probabilístico por conveniencia.

2.3.4 Criterios de inclusión

Gerentes y Sub Gerentes Regionales de las diversas áreas el Gobierno Regional La Libertad.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Se ha utilizado la técnica de la encuesta aplicada al total de la muestra que fueron un total de 27 empleados de confianza.

2.4.2 Instrumento:

El instrumento que se usó fue un cuestionario con 24 ítems para las 2 variables, 04 por cada dimensión (06), el cual se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los empleados de confianza sobre su designación como Gerentes o Sub gerentes en relación a los factores no meritocráticos para la respectiva designación en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad.

2.4.3 Validez

La validación se realizó con la técnica del juicio de expertos. Fueron cinco expertos quienes validaron los instrumentos y dieron su conformidad.

2.4.4 Confiabilidad

Se puede afirmar que la consistencia interna de los ítems analizados para la variable Empleados de confianza es excelente con 0.931, como se muestra en la tabla 1.

2.5 Procedimiento

El presente estudio se realizó de acuerdo a los principios, normas, técnica, métodos para designar a los diversos empleados de confianza que laboran en las

diversas gerencias y subgerencias regionales del pliego Gobierno Regional La Libertad

2.6 Métodos de análisis de datos

2.6.1 Procesamiento de datos

Los datos conseguidos a través de los instrumentos fueron categorizados y tabulados en el programa SPSS-V-23 .Los datos se presentarán en tablas de frecuencia absolutas y relativas a través de la utilización de tablas estadísticas para facilitar su descripción estadística.

2.6.2 Interpretación y análisis de datos

El análisis de los resultados obtenidos del procesamiento de los datos fue a través de: Estadística descriptiva, la cual nos sirvió para realizar el diagnóstico descriptivo de cada una de las variables.

Así mismo se utilizaron tablas siendo interpretadas en porcentajes y en números incidiendo en valores importantes y para la determinación del nivel , correlación entre los empleados de confianza y los factores no meritocrático que influyen en la designación de ellos , y además las variables se miden en una escala ordinal.

2.7 Aspectos éticos

El presente estudio se ejecutará de acuerdo a los criterios:

- Explicar en forma sucinta los principios éticos que justifican la investigación.
- Detallar si el conocimiento que se pretende realizar no puede abstenerse por otro medio idóneo.
- Expresar en forma transparente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los encuestados.
- Contar con el consentimiento informado.
- Determinar que la investigación se ejecutará cuando se obtenga la autorización del representante de la institución.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultado

Tabla 1. Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza

	Designación de los empleados de confianza					
	Incredulidad técnica		Falta de autoridad		antiética	
	f	%	f	%	f	%
BAJO	3	25.00	0	0.00	0	0.00
MEDIO	6	50.00	4	33.33	8	66.67
ALTO	3	25.00	8	66.67	4	33.33
Total	12	100.00	12	100.00	12	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

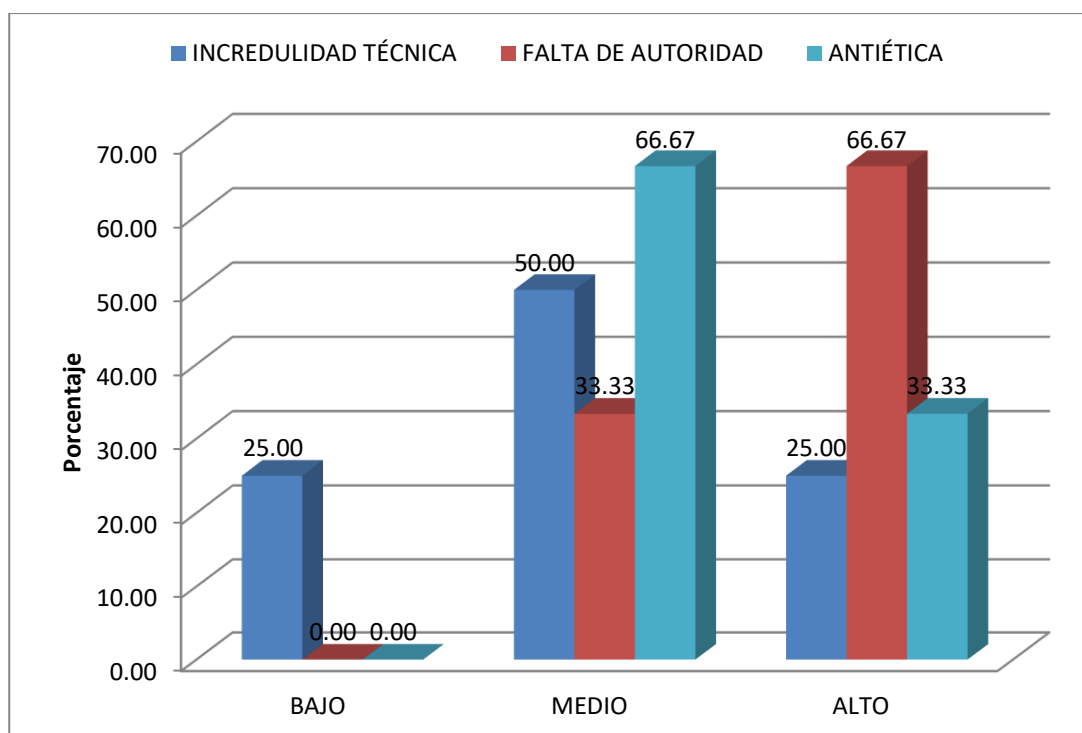


Figura 1. Distribución de frecuencia del nivel de designación de los empleados de confianza

Según la tabla 3 y figura 1, con respecto a incredulidad técnica, presenta un nivel medio de 50%, un nivel alto de 25% y un nivel bajo de 25%; con respecto a falta de autoridad, presenta un nivel alto de 66.67 y un nivel medio de 33.33; con respecto a antiética, presenta un nivel medio de 66.67% y un nivel alto de 33.33%

Tabla 2. Distribución de frecuencia del nivel del factor no meritocrático

Factor no meritocrático						
Nivel	Gerencia de habilidades blandas		Limitada actitud		Limitada capacidad - experiencia	
	fi	%	fi	%	fi	%
BAJO	0	0.00	0	0.00	1	8.33
MEDIO	11	91.67	9	75.00	10	83.33
ALTO	1	8.33	3	25.00	1	8.33
Total	12	100.00	12	100.00	12	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

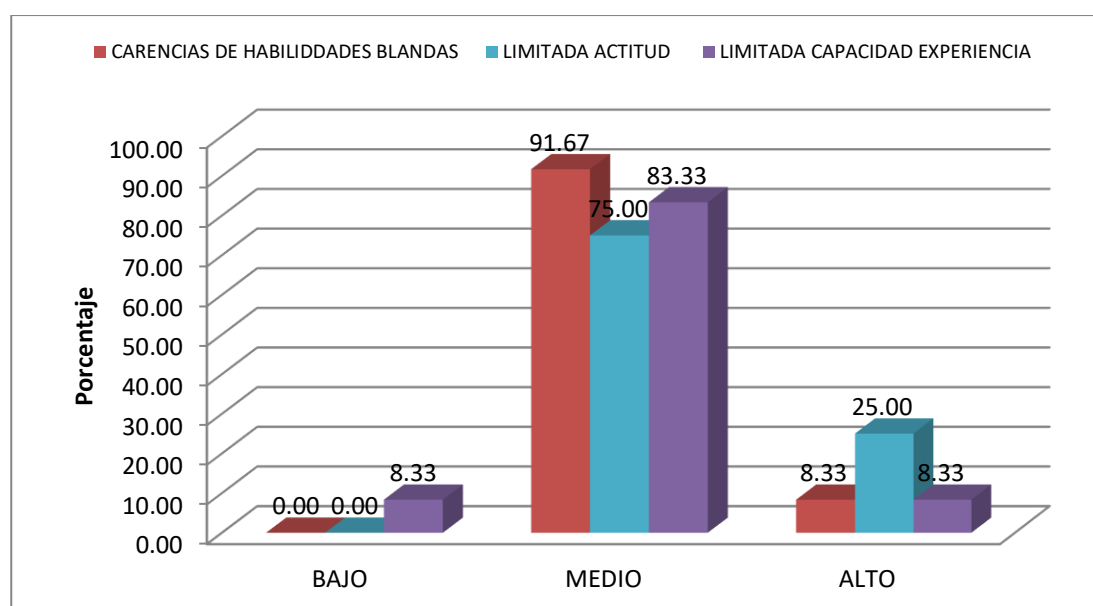


Figura 2. Distribución de frecuencia del nivel del factor meritocrático

Según la tabla 4 y figura 2, con respecto a las carencias de habilidades blandas presenta un nivel medio de 91.67% y un nivel alto de 8.33%; con respecto a limitada actitud, presenta un nivel medio de 75% y un nivel alto de 25%; con respecto a limitada capacidad experiencia, presenta un 83.33%, un nivel alto de 8.33% y un nivel bajo de 8.33%

Tabla 3. Distribución de frecuencia del nivel de designación de empleados de confianza y los factores meritocráticos

Nivel	VARIABLES			
	Designación de los empleados de confianza		Factor no meritocrático	
	fi	%	fi	%
BAJO	0	0	0	0
MEDIO	9	75	11	92
ALTO	3	25	1	8
Total	12	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la institución educativa

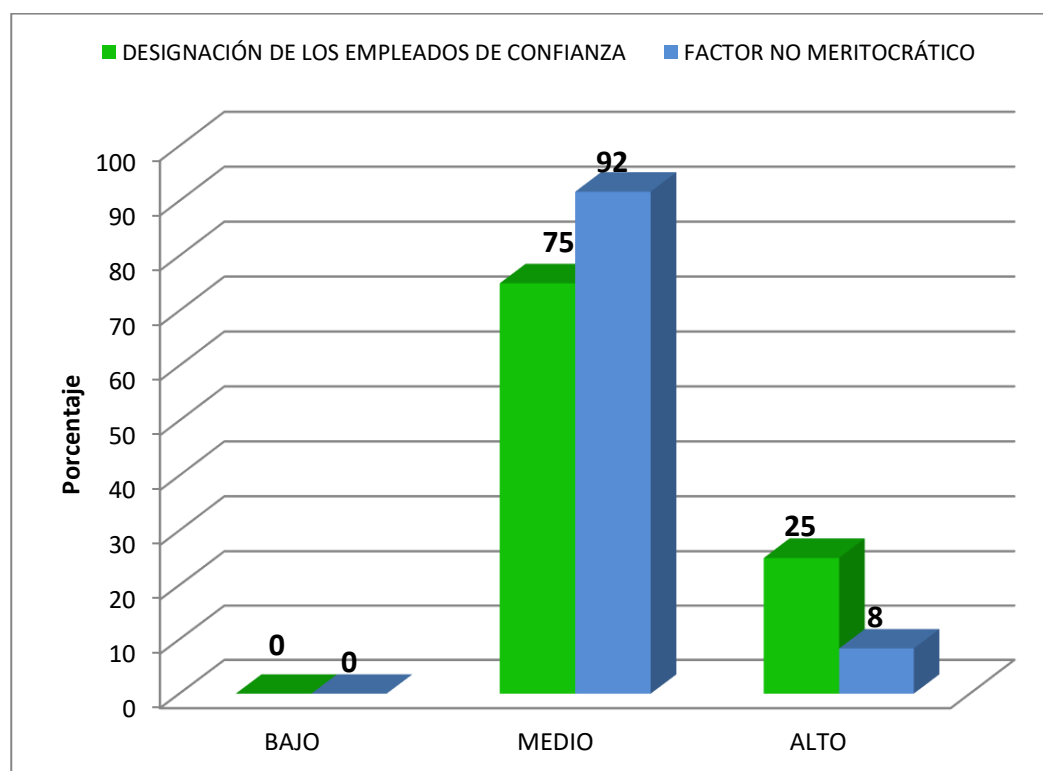


Figura 3. Distribución de frecuencia del nivel de designación de empleados de confianza y los factores meritocráticos

Según la tabla 5 y figura 3, la designación de los empleados de confianza presenta un nivel medio de 75% y un nivel alto de 25%; el factor meritocrático presenta un nivel medio de 92% y un nivel alto de 8%.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 4. Prueba de normalidad de las variables designación de los empleados de confianza y factores no meritocráticos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incredulidad técnica	,177	12	,200*	,915	12	,246
Falta de autoridad	,151	12	,200*	,928	12	,363
Antiética	,178	12	,200*	,925	12	,328
Designación de empleados de confianza	,270	12	,016	,891	12	,122
Carencia de habilidades blandas	,240	12	,055	,911	12	,220
Limitada actitud	,205	12	,174	,914	12	,238
Limitada capacidad experiencia	,256	12	,029	,884	12	,100
Factores no meritocráticos	,157	12	,200*	,957	12	,739

En la presente tabla, observamos que los datos de la muestra siguen una distribución normal (p valor > 0.05). Por lo tanto se realizará la prueba de correlación de r de Pearson.

3.3. Análisis de las relaciones

Tabla 5. Correlación de Pearson entre designación de los empleados de confianza y factor no meritocrático

		Carencia de habilidades blandas	Limitada actitud	Limitada capacidad experiencia	Factores no meritocráticos
Designación de empleados de confianza	Correlación de Pearson	,353	,844**	,197	,684*
	Sig. (bilateral)	,260	,001	,539	,014
	N	12	12	12	12

En la tabla 5, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, entre designación de los empleados de confianza y carencia de habilidades blandas se evidencia que existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.353 lo cual indica que a mayor valor presenta la designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en carencias de habilidades blandas, asimismo dicha correlación es débil con p valor igual a 0.260. Entre designación de empleados de confianza limitada actitud existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.844 lo cual indica que a mayor valor presenta designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en limitada actitud, asimismo dicha correlación es significativa p valor igual 0.001. Entre designación de empleados de confianza limitada existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.197, lo cual indica que a mayor valor presenta designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en factores meritocráticos, asimismo dicha correlación es muy débil con p valor igual 0.539. Finalmente existe correlación positiva entre designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos con un coeficiente de correlación de 0.684 lo cual indica que a mayor valor presenta la designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en factores no meritocráticos dicha correlación es significativa con p valor igual a 0.014.

Tabla 6. *Correlación de Rho de Spearman entre factores no meritocráticos y las dimensiones de designación de empleados de confianza*

		Incredulidad técnica	Falta de autoridad	Antiética
Factores no meritocráticos	Correlación de Pearson	,602*	,238	,765**
	Sig. (bilateral)	,038	,456	,004
	N	12	12	12

En la tabla 6, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, se evidencia que entre factores no meritocráticos e incredulidad técnica existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.602 lo cual indica que a mayor valor que presenta factores no meritocráticos, mayor es el valor obtenido en incredulidad técnica, asimismo dicha correlación es moderada con un p valor igual a 0.039. Entre factores no meritocráticos y falta de autoridad existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.238 lo cual indica que a mayor valor que presenta factores no meritocráticos, mayor es el valor obtenido en falta de autoridad, asimismo dicha correlación es débil con un p valor igual a 0.456. Entre factores no meritocráticos y antiética existe correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.765 lo cual indica que a mayor valor que presenta factores no meritocráticos, mayor es el valor obtenido en antiética, asimismo dicha correlación es fuerte con un p valor igual a 0.005.

3.4. Verificación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe correlación positiva significativa entre las variables designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos.

H1: Existe correlación positiva significativa entre las variables designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos.

Según la tabla 5, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, presenta relación positiva significativa entre designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos con coeficiente de correlación de $r=0.684$ y Sig. Bilateral equivalente a 0.014 ($p \text{ valor} < 0.05$). Por consiguiente se rechaza H_0 . Aceptando la hipótesis alternativa de investigación, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre Designación de empleados de confianza y el nivel literal.

H1: Existe correlación positiva significativa entre designación de empleados de confianza y carencia de habilidades blandas

En la tabla 5, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe relación positiva débil con un coeficiente de correlación de $r=0.353$ y Sig. Bilateral equivalente a 0.260 ($p \text{ valor} > 0.05$). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula de investigación, con un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre designación de empleados de confianza y limitada actitud.

H1: Existe correlación positiva significativa designación de empleados de confianza y limitada actitud

Según la tabla 5, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe relación positiva fuerte con un coeficiente de correlación de $r=0.844$ y con un Sig. Bilateral= 0.001 ($p \text{ valor} < 0.05$), Por consiguiente, se rechaza la hipótesis

nula. Aceptando, estadísticamente la hipótesis alternativa, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre designación de empleados de confianza y limitada capacidad de experiencia.

H1: Existe correlación positiva significativa designación de empleados de confianza y limitada capacidad de experiencia.

Según la tabla 5, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe relación positiva muy débil con coeficiente de correlación de $r=0.197$ y Sig. Bilateral= 0.539 (p valor >0.05), Por consiguiente, se acepta la Ho a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos e incredulidad técnica.

H1: Existe correlación inversa significativa entre factores no meritocráticos e incredulidad técnica.

Según la tabla 6, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe relación positiva moderada con coeficiente de correlación de $r=0.602$ y Sig. Bilateral= 0.038 (p valor <0.05), Por consiguiente, se rechaza la Ho. Aceptando, estadísticamente la hipótesis alternativa de investigación, a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos y falta de autoridad.

H1: Existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos y falta de autoridad.

Según la tabla 6, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe correlación positiva débil con coeficiente de correlación de $r=0.238$ y Sig.

Bilateral=0.456 (p valor>0.05), Por consiguiente se acepta la Ho. a un nivel de significancia del 5%.

Hipótesis específica 6:

Ho: No existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos y antiética.

H1: Existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos y antiética.

Según la tabla 6, de acuerdo al análisis de la prueba estadística, existe relación positiva significativa con coeficiente de correlación de $r=0.765$ y Sig, bilateral=0.004 (p-valor<0.05), Por consiguiente se rechaza la Ho. Aceptando, estadísticamente la hipótesis alternativa de investigación, a un nivel de significancia del 5%.

3.5. Prueba de regresión

Tabla 7. Prueba de regresión en las variables designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,684 ^a	,468	,415	2,53551	,468	8,809	1	10	,014

a. Predictores: (Constante), Designación de empleados de confianza

Según el coeficiente de correlación múltiple R (0.684) señala que existe correlación positiva significativa entre las variables designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos.

Según la bondad de ajuste, el coeficiente de correlación múltiple R^2 señala que la designación de empleados de confianza influye significativamente en un 46.8% en los factores no meritocráticos.

Según el resumen modelo, encontramos que R cuadrado corregido (0.415) es menos que el R^2 . Asimismo observamos que el Error estándar de la estimación (2,5355) es menor.

IV. DISCUSIÓN

Para determinar la designación de empleado de confianza como factor no meritocrático podemos argumentar a través de la teorías expuesta por Becker (2009) que permite definir la variable designación del empleado de confianza, como la formación adecuada, que permite incrementar la productividad futura , en la misma cuantía que pueda producir tanto en la institución como en otra, en las que pudiera trabajar, en tanto que definiendo la variable factor no meritocrático se puede recurrir a la Gestión estratégica del área de recursos humanos que norma y establece los diversos requisitos necesarios para ser designado como empleado de confianza, tomando en cuenta los documentos de gestión. Asimismo Becker, sostiene que se puede expresar la rentabilidad en capital humano en toda institución la cual es sustancialmente mayor que la inversión en capital fijo, por tanto se sostiene que lo meritocrático en el recurso humano tiene que manifestarse en una cosa tangible, que permiten elevar la productividad laboral de una institución.

Alfaro (2009) sostiene que es necesario realizar una relativización al momento de gestionar los recursos humanos para lograr un manejo eficiente y eficaz dentro de las instituciones que requiere que los empleado de confianza encargados de ejecutar la gestión pública conozcan de manera cómo administrar, que tengan experiencia y estén mejor capacitados para desarrollar diversas actividades públicas. Asimismo Becker y Gerhart (1999), propone métodos para generar y motivar a los servidores de una institución a trabajar eficientemente, con flexibilidad y velocidad, constituyendo un reto que deben enfrentan las organizaciones.

En la presente investigación, se determinó que existen deficiencias al designar a los empleados de confianza, según los resultados valorados de sus trabajadores. Según la conclusión general, el 83.31% está de acuerdo en que la designación de empleados de confianza se realizan aplicando el factor no mesocrático, lo que conlleva afirmar que, al designar los puestos de confianza, no se realiza un adecuado proceso de selección de personas que tengan los mejores requisitos y atributos para ser designados empleados de confianza, esto contrasta con lo afirmado por Pfeffer (1994-1998) que manifiesta que la Dirección de Recursos Humanos tiene asignada la función de gestionar los recursos humanos aplicando los aspectos más meritocrático y no al contrario, en la selección de personal, haciéndolo de manera estratégica, o dicho de otra forma de integrar los mismos con los objetivos de la

organización a largo plazo y las variables relevantes del entorno por tanto es ahora que el factor meritocrático asume un rol muy importante en el recurso humano, siendo considerado en un aspecto crucial en el proceso de la dirección estratégica de una organización.

De los resultados expuestos, se ha podido validar la siguiente hipótesis: En la designación de empleados de confianza existen factores no meritocráticos, tal como se demuestra del análisis del estudio realizado, respecto de la designación de empleados de confianza, se comprueba que no guarda concordancia con el cumplimiento de los principios elementales que debe tener un empleado de confianza con lo esperado por la meritocracia; puesto que conforme a las normas establecidas en la Ley N° 27867, permite al titular de la Entidad designar a personas que son de su confianza, sin importar lo dispuesto en los documentos de gestión: Cuadro de Puestos de la Entidad(CPE) y el Manual de Organización y funciones (MOF), o si cumplen con el perfil técnico necesario para desempeñar cargos de tanta relevancia e importancia, pues dichos cargos permiten la realización de una gestión eficiente que sea capaz de impulsar el desarrollo y crecimiento de los pobladores (Gobernador Regional)

A lo acotado precedentemente y teniendo en cuenta mi apreciación se cuestiona que el titular de la Entidad (Gobernador Regional) al tener la atribución de designar a las personas que ocupan los cargos de confianza, designa a empleados que no cuentan con título profesional, haciéndolo mayormente a través del clientelaje político, de lo cual han sido testigos los trabajadores, demostrando su acuerdo de la influencia de este factor no meritocrático en un porcentaje de 58.95% totalmente de acuerdo y de acuerdo con el 24.36% que en general suman 83.31% al considerar que los cargos no deben ser ocupados por personas que no ostenten los requisitos meritocráticos. Pues no basta, la buena voluntad de los gestores sino se trata de detenerse un momento a evaluar la hoja de vida, teniendo como propósito sensibilizar a las diversas autoridades que toman decisiones que un funcionario público es un capital humano, preparado para generar un cambio importante en toda institución pública.

La designación de funcionarios, sin contemplar la normatividad que evalúan los factores meritocrático, origina una desnaturalización en la calificación, situación que se ve reflejada en la presente investigación que arrojó que la mayoría de trabajadores

están en de acuerdo que para esta designación prima los factores no meritocráticos entre ellos: las dimensiones incredulidad técnica, falta de autoridad, antiética , carencia de habilidades blandas, limitada actitud así como la dimensión limitada capacidad y experiencia dejando de lado los factores meritocráticos.

La hipótesis de investigación (Hi) demuestra, al haber confirmado los 27 trabajadores nombrados encuestados elegidos a través de un muestreo por conveniencia de las diversas Gerencias y Sub Gerencias existentes que no se respetan la meritocracia en la designación de los actuales empleados de confianza previstos en el D. Leg. N° 276; , y que no obstante ello la acción de SERVIR y de la Contraloría General de la Republica es muy limitada dado a que, como se corrobora, la designación de éstos colisiona con el factor meritocrático, pues quien desempeña dichos cargos tiene la obligación de realizar una gestión eficiente en el mejoramiento de la calidad de vida y en el bienestar de la población.

En la actualidad, el Estado trata de corregir el problema existente en el país, al promulgar la Ley del Servicio Civil, según la cual para acceder a un cargo de dicha naturaleza, debe ser cumpliendo los requisitos que exige un concurso público de méritos

Por tanto el Gobierno Regional La Libertad, no es ajeno a esta problemática, siendo imprescindible que el área específica asuma su responsabilidad en la designación de empleados de confianza con la finalidad de generar u ofrecer un mejor servicio a la población, mejorando sus condiciones socio económicas.

V. CONCLUSIONES:

Primera

La variable designación de los empleados de confianza presenta un nivel medio con un 75% y la variable factor no meritocrático presenta un nivel medio con un 92%

Segunda

Según la bondad de ajuste, el coeficiente de correlación múltiple R^2 señala que la designación de empleados de confianza influye significativamente en un 46.8% en los factores no meritocráticos.

Tercera

Existe correlación positiva moderada entre las variables designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos con coeficiente de correlación de $r=0.684$ y Sig. Bilateral equivalente a 0.014 ($p \text{ valor} < 0.05$) a un nivel de significancia del 5%.

Cuarta

Existe correlación positiva débil entre designación de empleados de confianza y carencia de habilidades blandas con un coeficiente de correlación de $r=0.353$ y Sig. Bilateral equivalente a 0.260 ($p \text{ valor} > 0.05$), con un nivel de significancia del 5%.

Quinta

Existe correlación positiva fuerte entre designación de empleados de confianza y limitada actitud con un coeficiente de correlación de $r=0.844$ y con un Sig. Bilateral=0.001 ($p \text{ valor} < 0.05$), a un nivel de significancia del 5%.

Sexta

Existe correlación positiva muy débil entre designación de empleados de confianza y limitada capacidad de experiencia con coeficiente de correlación de $r=0.197$ y Sig. Bilateral=0.539 ($p \text{ valor} > 0.05$), a un nivel de significancia del 5%.

Sétima

Existe correlación positiva moderada entre factores no meritocráticos e incredulidad técnica con coeficiente de correlación de $r=0.602$ y Sig. Bilateral=0.038 ($p \text{ valor} < 0.05$), a un nivel de significancia del 5%.

Octava

Existe correlación positiva débil entre factores no meritocráticos y falta de autoridad con coeficiente de correlación de $r=0.238$ y Sig. Bilateral=0.456 ($p \text{ valor} > 0.05$), a un nivel de significancia del 5%.

Novena

Existe correlación positiva significativa entre factores no meritocráticos y antiética con coeficiente de correlación de $r=0.765$ y Sig, bilateral= 0.004 (p -valor <0.05), Por consiguiente se rechaza la H_0 .

VI. RECOMENDACIONES

- La institución a través de sus representantes políticos, debe tratar de designar a sus funcionarios teniendo en cuenta los méritos de la persona que designa para desempeñar un cargo de confianza, en base a sus competencias y capacidad técnica.
- El titular de la Entidad debe dejar de lado las preferencias políticas (clientelaje político), concibiendo que el acceso a la función pública esté dado en cumplimiento a los criterios de transparencia, dando preferencia a las capacidades técnicas del personal que lo acompaña en su gestión, teniendo en cuenta la meritocracia de los funcionarios que designa.
- Los Gobiernos Regionales deben contar con recursos humanos competentes, en ese sentido, los empleados de confianza deben constituirse como gestores estratégicos, cuya función principal es la de otorgar sostenibilidad bajo un enfoque de rentabilidad social en favor de la población y desarrollo de la Región, dado que la gestión pública en una organización es muy compleja.
- Para gerenciar eficientemente una institución pública, se necesita que el empleado designado conozca las prioridades del sector de manera amplia, así como, las políticas públicas de la dependencia regional que va a dirigir.
- Que la acción del organismo responsable de los recursos humanos, como es SERVIR, tenga mayor dinámica, e imponer el principio de autoridad para tomar en cuenta a los profesionales con más experiencia capacidad para tener la base de la gobernabilidad y gobernanza en la gestión Regional.
- Que las autoridades regionales, tomen la mayor consideración en la formación del capital humano necesario, teniendo en cuenta que sin este recurso intangible se le considera el mejor activo.

REFERENCIAS

- Andia W. (Lima-2006). Administración Pública-UNM-San Marcos.
- Baca M. (2007). Apuntes de las Condiciones de la Función Pública-Lima.
- Baca G. (2009). Tratado del Derecho Administrativo-Lima- p.399
- Bartra J. (2006). Elementos de la Administración Pública-Lima.
- Charles W.y Garath P. (2005) “Administración Estratégica-Mac-Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill- México.
- Chiavenato I. (2004). Gestión del Talento Humano”-Mc-Graw-Hill- USA.
- Chiavenato (2005). Planeación Estratégica-Mc-Graw-Hill—México.
- Guzmán A. (1985) Introducción a la Administración Pública, Mc Graw-Hill- México.
- Hodge B. (2004). Administración y Organización-USA Trejo A. (2006) “Cazadores de Talentos: Como objetivar los procesos de designación de Altos Funcionarios en el Estado – Lima.
- Jiménez A. (1992). Manuel Administración por Calidad. CECSA, MÉXICO.
- Gestión Pública y Desarrollo (Enero 2012). Temas de Gestión Pública y Actualidad. La designación y remoción de funcionarios de confianza.
- Meritocracia y otras nuevas formas de gobernar y hacer política (Febrero 2013). http://www.iula.upf.edu/rec/antenas/2013.02.neo_esp.htm.
- Sujeto y Sociedad (Mayo 2010) Meritocracia, nueva forma de dominación tradicional. <http://sujetoysociedad.blogspot.com/210/05meritocracia-nueva-forma-dedominación-tradicional>.
- Zavaleta M. y Zárate H. (2005). Administración del Proceso Presupuestario y Planeamiento Estratégico”-CDR-Lima.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Dimensiones e indicadores																
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre la designación de empleados de confianza y el factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la designación de empleados de confianza como factor no meritocrático en la Gestión del Gobierno Regional La Libertad-2019</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>En la designación de empleados de confianza existen factores no meritocráticos en la Gestión del Gobierno Regional La Libertad -2019</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>Empleados de confianza</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Incredulidad técnica</td> <td>Bajo nivel de creencia</td> </tr> <tr> <td>Falta de autoridad</td> <td>Bajo nivel de acciones</td> </tr> <tr> <td>Antiética</td> <td>Bajo nivel de valores</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>Factor no meritocrático</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Carencia de habilidades blandas</td> <td>Nivel de desconocimiento</td> </tr> <tr> <td>Limitada actitud</td> <td>Falta de involucramiento</td> </tr> <tr> <td>Limitada capacidad-experiencia</td> <td>Nivel de ineffectividad</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Incredulidad técnica	Bajo nivel de creencia	Falta de autoridad	Bajo nivel de acciones	Antiética	Bajo nivel de valores	Dimensiones	Indicadores	Carencia de habilidades blandas	Nivel de desconocimiento	Limitada actitud	Falta de involucramiento	Limitada capacidad-experiencia	Nivel de ineffectividad
Dimensiones	Indicadores																		
Incredulidad técnica	Bajo nivel de creencia																		
Falta de autoridad	Bajo nivel de acciones																		
Antiética	Bajo nivel de valores																		
Dimensiones	Indicadores																		
Carencia de habilidades blandas	Nivel de desconocimiento																		
Limitada actitud	Falta de involucramiento																		
Limitada capacidad-experiencia	Nivel de ineffectividad																		
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1: ¿Cómo se designan a los empleados de confianza, dimensión incredulidad técnica?, PE2: ¿Cómo se designan a los empleados de confianza, dimensión falta de autoridad?, PE3: ¿Cómo se designan a los empleados de confianza, dimensión antiética?. , PE4: ¿Cómo se designan el empleado de confianza como factor no meritocrático, dimensión carencia de habilidades blandas? PE5: ¿Cómo se designan los empleados de confianza factor no meritocrático, dimensión limitada actitud? PE6: ¿Cómo se designan los empleados de confianza?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1: Determinar la designación de empleados de confianza, por incredulidad técnica OE2: Determinar la designación de empleados de confianza , por falta de autoridad OE3: Determinar la designación de empleados de confianza, por antiética OE4: Determinar la designación de empleados de confianza, por carencia de habilidades blandas OE5: Determinar la designación de</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE1: En la designación de empleados de confianza, dimensión incredulidad técnica, existen factores no meritocráticos en la Gestión del Gobierno Regional de La Libertad-2019, HE2: En la designación de empleados de confianza, dimensión falta de autoridad, existen factores no meritocráticos HE3: En la designación de empleados de confianza, dimensión antiética HE4: En la designación de empleados de confianza, existen factores no meritocráticos, dimensión carencias de habilidades blandas. HE5: En la designación empleados de confianza, existen factores no meritocráticos, dimensión limitada actitud HE6: En la designación de</p>																	

	empleados de confianza, por limitada actitud OE6: Determinar la designación de empleados de confianza, por limitada capacidad – experiencia.	empleados de confianza existen factores no meritocráticos, dimensión limitada y experiencia.	
--	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE CONFIANZA-GRLL-2019

Título: “Designación de empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del gobierno regional de La Libertad-2019”

SEXO: Masculino

Tiempo de ejercer el cargo:

Femenino

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene por objeto obtener información sobre la designación de empleados de confianza como factor no meritocrático del Gobierno Regional La Libertad, la cual es de carácter anónimo y la información que de ella se obtenga, será tratada con fines exclusivamente estadísticos.

Recuerde leer cuidadosamente cada ítem y sea totalmente sincero con la respuesta que seleccione marcando con una equis (x) o cruz (+) sobre la respuesta que usted considere correcta.

Leyenda:

TA: Totalmente de acuerdo

DA: De acuerdo

ED: En desacuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

**CUESTIONARIO SOBRE LA VI: DESIGNACIÓN DE LOS EMPLEADOS
DE CONFIANZA**

1. ¿Cree Ud. que actualmente se designan empleados de confianza que tienen una equivocada aplicación de la función pública en el GRLL?

(TA) (DA) (ED) (TD)

2. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados en el GRLL, tienen desconocimiento de la gestión pública?

(TA) (DA) (ED) (TD)

3. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados realizan o ejecutan de manera ineficiente la inversión pública?

(TA) (DA) (ED) (TD)

4. ¿Cree Ud. que actualmente es el clientelaje político el que prima para designar empleados de confianza en el GRLL?

(TA) (DA) (ED) (TD)

5. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados tienen un alto grado de incumplimiento de sus funciones públicas?

(TA) (DA) (ED) (TD)

6. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tienen una carencia de responsabilidad funcional?

(TA) (DA) (ED) (TD)

7. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados, tienen una falta de organización y planeamiento público?

(TA) (DA) (ED) (TD)

8. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados en el GRLL tienen una limitada formación profesional?

(TA) (DA) (ED) (TD)

9. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados son en su mayoría deshonestos con la función pública?

(TA) (DA) (ED) (TD)

10. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza, tienen una limitada pertinencia?

(TA) (DA) (ED) (TD)

11. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados, tienen una limitada pertenencia en sus acciones?

(TA) (DA) (ED) (TD)

12. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tienen una limitada congruencia?

(TA) (DA) (ED) (TD)

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE LA V2: FACTORES NO MERITOCRÁTICOS

13. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tienen un limitado involucramiento en su gestión?

(TA) (DA) (ED) (TD)

14. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados son ineficientes en la calidad del servicio público?

(TA) (DA) (ED) (TD)

15. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados tienen limitadas ventajas competitivas técnicas?

(TA) (DA) (ED) (TD)

16. ¿Cree Ud. que a los empleados de confianza designados les falta liderazgo?

(TA) (DA) (ED) (TD)

17. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tienen una carencia de objetivos?

(TA) (DA) (ED) (TD)

18. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados carecen de metas de función?

(TA) (DA) (ED) (TD)

19. ¿Considera Ud. que los empleados de confianza designados les falta compromiso?

(TA) (DA) (ED) (TD)

20. ¿Cree Ud. que a los empleados de confianza designados les falta ser asertivos?

(TA) (DA) (ED) (TD)

21. ¿Cree Ud. que a los empleados de confianza designados tiene desconocimiento del planeamiento público son ineficaces en la toma de decisiones?

(TA) (DA) (ED) (TD)

22. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tienen limitado trabajo en equipo?

(TA) (DA) (ED) (TD)

23. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados tiene limitado trabajo en equipo?

(TA) (DA) (ED) (TD)

24. ¿Cree Ud. que los empleados de confianza designados son ineficientes en el uso de los recursos públicos?

(TA) (DA) (ED) (TD)

ANEXO 04

BASE DE DATOS DE RESULTADOS-SPPS

V1: DESIGNACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

N°	Incredulidad técnica				Falta de autoridad				Antiética				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3
5	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4
6	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4
7	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3
8	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
9	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3

V2: FACTOR NO MERITOCRATICO

N°	Carencia de habilidades blandas				Limitada actitud				Limitada capacidad - experiencia				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3
2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
5	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
7	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3
8	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
9	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3
10	3	5	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
11	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3

